

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri¹

Kerim Gündoğdu & Emine Kızıltaş

Bu araştırmanın amacı Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavına girerek “uzmanlık” ünvanını/statüsünü alan öğretmenlerin yeni kariyer sistemi ve sınavına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. 2006-2007 öğretim yılında Erzurum il merkezindeki okullarda ‘uzman’ statüsüyle görev yapmakta olan öğretmenlere, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş 23 likert tipi maddeden ve açık uçlu 2 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Anket 13 ilköğretim okulu ve yedi liseden toplam 102 uzman öğretmene uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde t-testi ve tekyönlü ANOVA kullanılmış ve açık uçlu sorular yoluyla elde edilen sonuçlar frekans ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçları sistemin öğretmenlerce tam olarak anlaşılmadığı; sınavın kendi alanlarındaki uzmanlıkları ölçmekten uzak olduğu; sistemin daha nesnel kriterlere sahip kılınması gerekliliği; sistemin işlevinin diğer öğretmenler, yöneticiler ve velilerce anlaşılmadığı ve en somut getirisinin, az da olsa maddi olanak sağlaması olduğunu göstermiştir. Yapılan t-testi sonuçları, öğretmenlerin algılarında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre farklılık olmadığını; hizmet-içi eğitim alanların ve lisansüstü eğitim yapanların lehine anlamlı farklılık gözlemlendiğini göstermiştir. ANOVA sonuçları da, 20 yıl ve üstü deneyime sahip uzman öğretmenlerin, yeni kariyer sisteminde daha nesnel ölçütler getirilmesi gerekliliğine diğer öğretmenlerden daha az katıldıklarını göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Öğretmenlikte Kariyer Basamakları Sistemi, öğretmenlik mesleği, uzman öğretmenlik.

Perceptions of Master Teachers with Regard to Teacher Career Ladder System

The purpose of this study was to investigate the opinions of teachers who had newly earned the ‘master teacher’ status within newly introduced Teacher Career Ladder System. A questionnaire developed by researcher containing 23 likert type items and two open ended items was administered to 102 volunteering “master teachers” in 13 elementary and 7 secondary schools in Erzurum. The data were analyzed by using t-test and one-way ANOVA. The results revealed that master teachers had relatively positive comments on the new career system; however, they also had various objections regarding the objectivity, content, function and clarity. Teachers stated that the most remarkable outcome of the new system was the slight increase in their salaries. There was no significant difference in teachers’ perceptions by gender and teaching field variables. There was a significant difference in teachers’ perceptions by their participation in in-service training and having graduate education. ANOVA results also showed that the most experienced teachers (20 years +) were the last to accept that the new career system should contain more objective criteria.

Keywords: Teacher Career Ladder System, teaching profession, master teacher.

¹ Bu araştırma Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi tarafından 5-7 Eylül 2007 tarihleri arasında yapılan XVI. Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Eğitim sisteminin başarısı, belki de yeryüzünün en eski ve en yaygın mesleklerden birisi olan öğretmenlik mesleğinin niteliği ile doğru orantılıdır. Öğretme işi son derece eski bir uğraş alanı olmasına rağmen meslekleşme koşulları ve meslek olarak kabullenilmesinin kökleri çok da eskiye gitmez. Özellikle endüstri devriminin getirdiği yeterli nitelikte kalifiye işgücü gereksinimi ile bu mesleğin önemi daha da anlaşılmaya başlamış, nitelik kazanma evresine girmiş ve öğretme işinin para kazanılan bir meslek haline dönüşmesinin yolu açılmıştır.

Bu yeni yüzyılda insana atfedilen önem ve değer artarak değişmektedir. Farklı bir dünya düzeni, küreselleşme, dünyaya açılma, yeniden yapılanma gibi değişme ve gelişmelerden söz edilirken; bu değişime ayak uydurabilmek için eğitim yoluyla yetiştirilecek bireylerin de araştıran, sorgulayan, problem çözebilen, kritik düşünebilen, öğrenmeyi öğrenen, bilgiyi üretebilen, yaratıcı, esnek, teknolojiden faydalanabilen, düşündüklerini kolayca ifade edebilen, karar alan ve takım çalışması yapabilen özelliklere sahip olmaları beklenmektedir (Borich, 2000; Burden ve Byrd 1999; Büyükaragöz, 1998; Cruickshank, Jenkins ve Metcalf, 2003; Edwards ve Knight, 1994; Ertuğrul, 2000; Jensen ve Kiley, 2000; Kincal, 1997; Moore, 2005; Sadker ve Sadker, 2003).

Dünya ve Avrupa topluluğu eğitim kalitesini ve standartlarını yükseltmek için öğretmenlere yeni görevler ve roller yüklemektedir. Değişen paradigmatik anlayışa göre öğretmen okulda sadece ders veren değil, okul dışındaki sosyal ve ekonomik çevreyle ilişki kuran, rehberlik ve düzenleyicilik yaparak, gençleri okuldan çalışma hayatına, dış dünyaya hazırlamada aktif rol alan kişidir. Son 50 yıl içinde eğitim alanında yaşanan tüm modernleşme çabalarına rağmen, öğretmenlerin eğitim sistemi içindeki rolü ve yükü azalmamış, tam tersine rollerinde meydana gelen dönüşümler ile birlikte daha da artmıştır (Türk, 1999).

1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu'nun 43. maddesinde öğretmenlik mesleğinin yeterlilik alanları pedagojik formasyon, genel kültür ve özel alan bilgisi olarak belirtilmiştir (Göksu, 1988, Gül, 2002 ve Özgür, 1994, akt. Şenel ve diğerleri, 2004; Öztürk, 2002). Bu son derece geniş ve bir o kadar da önemli özelliklerin kazanılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi, öğretmenliğin ancak özel bir eğitimle sağlanabilen profesyonel bir uğraş alanı olmasını gerektir. Ancak, diğer ülkeler ve ülkemizdeki gelişmelere bakıldığında öğretmenliğin uzun yıllar boyunca herkesin yapabileceği bir meslek dalı olarak algılanabildiğini görmekteyiz (Kaptan, 1982). Ayrıca, Türkiye'de hiçbir mesleğin öğretmenlik mesleği kadar değişik politika, yaklaşım ve uygulamaların etkisinde kalmamış olduğu da görülmektedir (Değirmencioglu, 1997).

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi amacına yönelik yapılan araştırmalar, bu mesleğin en iyi şekilde yürütülmesi ve okullardaki eğitim kalitesinin yükseltilmesi için meslekî gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini yükseltmek için profesyonel meslek olarak kabul edilen öğretmenliğe ve bu mesleğe mensup öğretmenlere meslekî açıdan kendilerini geliştirme, mesleklerinde yükselme olanakları tanınmalıdır (Seferoğlu,1999).

Problem Durumu

Dünyada ve Türkiye’de öğretmen yetiştirmede hizmet-öncesi ve hizmet-içi çalışmaların ağırlıklı olarak niteliğin artırılması paralelinde yapıldığını görmekteyiz. Öğretmen niteliğinin üst düzeye çıkarılma çabaları ülkemizde farklı uygulamalara sahne olmaktadır. Bu çalışmalar, bazen lisans tamamlama programlarının açılması, bazen farklı alanlardaki öğretmenlere pedagojik formasyon kursları düzenlenmesi ile kendini gösterirken, bazen de hizmet-içi eğitim uygulamaları yoluyla gerek nitelik, gerekse nicelik açısından çözüme ulaşma amaçlanmıştır.

Çalışma yaşamında geçen yüzyıldan beri süregelen hareketlilik ve modernist eğilimler her alanda olduğu gibi öğretmenlikte de çağdaş kariyer yaklaşımlarının gözden geçirilmesini ve ancak geleneksel yaklaşımın kavranarak çağdaş modellerin geçerli kılınabileceğini göstermesi bakımından önemlidir (Akçay, 2005).

Kariyer, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemeyi, örgütsel hiyerarşideki basamaklardan yukarıya doğru sürekli yükselmeyi, daha fazla sorumluluk üstlenmeyi, bireyin kişisel ve mesleki deneyim ve etkinlikleriyle kendini geliştirme sürecini ifade eder (MEB, 2006).

Akçay (2005), ülkemizde öğretmenlik mesleğinde uzmanlık ve yükselme alanları ve yollarının son derece kısıtlı olduğunu eleştirel bir ifadeyle dile getirmektedir Yüksek Öğretim Kurumu’nun öğretmen eğitiminde niteliği artırma adına yaptığı birçok uygulamaya paralel olarak, Milli Eğitim Bakanlığı da (MEB) öğretmen eğitiminde niteliğin yükseltilmesi için öğretmenlikte kariyer geliştirme etkinliklerini sürdürmektedir. Bu bağlamda, MEB son olarak 13 Ağustos 2005 tarihinde uygulamaya koyduğu “Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı” uygulaması ile öğretmenlik mesleğini ‘aday öğretmenlik’, ‘uzman öğretmenlik’ ve ‘başöğretmenlik’

olarak üç farklı kariyer basamağında ve statüde değerlendirmiştir. Bu tür bir değerlendirme pek çok tartışmayı beraberinde getirmekle beraber, Bakanlık bu tür bir sistemin getirilmesiyle, öğretmenlerin çağın getirdiği niteliklerle donanık hale gelmek için kendilerini geliştirme gereksinimi duyacaklarını ve sistem sayesinde öğretmenlik mesleğinin diğer bazı meslek gruplarında olduğu gibi belli bir saygınlığa oturacağını savunmaktadır (MEB, 2006). Bu bağlamda yapılan sınavlar sonucunda, MEB'na bağlı 558,305 öğretmenden 106,536'sı uzman öğretmenlik kariyerini elde etmiş; ancak, sınav yeni olduğundan ayrılan kontenjan doldurulamamıştır.

Uzman öğretmenlik kariyeri, alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri kapsamaktadır. Başöğretmenlik kariyeri ise, alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda, alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri kapsamaktadır. Bunun yanında, uzman öğretmenlik için öğretmenlikte 7 yıl, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte 6 yıl kıdemi bulunmak şartı aranır (MEB, 2006).

Sistemin işlerliği konusunda olumlu ve olumsuz yönde görüşler bildirilmiştir. Çakıroğlu'na (2006) göre, bu sistem aracılığıyla öğretmenlere başarıları, üretkenlikleri ve verimlilikleri doğrultusunda mesleklerinde yükselme olanağı verilmektedir. Tekişik'a (2004) göre de bu uygulama olumludur ve öğretmenlik mesleğinin önemini artırır. Bu sayede öğretmenliğin herkesin yapacağı bir meslek olmadığı; öğretmenleri alanlarında kendilerini yetiştirmeye ve geliştirmeye teşvik edeceği, mesleklerine daha başarılı ve yeterli olmalarını sağlayacağı ve eğitimde niteliği artıracığı düşünülmektedir. Bazı eğitim sendikaları, siyasi partiler ve çeşitli eğitim kuruluşları ise sınav yönetmeliğine karşı görüş bildirerek, sınavla ilgili yasal, sosyal ve bireysel boyutta birçok eksik, yanlış olduğunu ve durumun aceleyle getirildiğini savunmaktadır.

Dolayısıyla öğretmenlikte kariyer sisteminin olgunlaşması için tartışılmaya ve araştırılmaya gereksinimi olduğu açıktır. Bu araştırma, bu bağlamda, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda on yıllar önce belirtilmesine

rağmen henüz emekleme döneminde olan kariyer sistemine, bu kariyeri elde etmiş öğretmenlerin bakışını yansıtması bakımından katkı sağlayabilir.

Sınavın içeriğinin ne olması gerektiğine ve kariyer sisteminde sınav haricinde hangi hususların barındırılması gerektiğine dair literatürde bazı öneriler daha önceden sıralanmıştır. Örneğin, Tekişik (1989) öğretmen ve yöneticilerin, kendilerini hizmet içinde yetiştirmeye özendirilecek bir taltif ve terfi sistemine tabi olması gerektiğini ve öğretmenlerin hizmet içi kurs ve seminerlerinden aldıkları başarı belgelerinin meslekte ilerlemelerde tercih nedeni olması gerektiğini belirtmiştir.

Ancak kariyer sistemi işlevsel hale gelir gelmez yapılan çalışmalardan bazıları bakanlığın amaçlarının henüz gerçekleşme olgunluğuna erişmediğini göstermektedir. Örneğin, Kaya'nın (2007) Elazığ il merkezinde öğretmenlerle yapmış olduğu araştırma, öğretmenlerin yeni sistemin öğretmenlik mesleğine ilgiyi, kendilerinin çalışma isteklerini, başarı düzeylerini ve öğretmen niteliğini artırmadığını düşündüklerini göstermektedir. Ancak, kariyer sınavına giren ve uzman olan öğretmenlerin, sınava girmeyen öğretmenlere göre sistem hakkında daha olumlu düşündükleri de görülmektedir. Bunun yanında, aynı çalışmada, öğretmenler kariyer sisteminin öğretmenler arasında olumlu bir rekabete yol açacağını da dile getirmişlerdir.

Benzer şekilde, Kurt'un (2007) öğretmenlerin yeni sisteme yükledikleri anlamlara ilişkin yapmış olduğu araştırmada ise öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğunun sisteminin 'adaletsiz, gereksiz, ayrımcı ve yetersiz' olduğu görüşünü benimsedikleri görülmektedir. Sınavın şimdiki ağırlığının, alan sorularına yer verilerek, daha adaletli bir forma dönüştürülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Turan'ın (2007) öğretmenlerle yapmış olduğu araştırmada ise, yeni kariyer sisteminin değil ama sınavın kendisinin öğretmenlerce kabul edilebilir bulunmadığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, Çelikten'in (2006) araştırmasında öğretmenlerle yapmış olduğu nitel görüşmeler, yeni sistemin gerekli olduğunu düşünenler olduğu kadar, sistemin ayrıcalıklar ve ikilikler yaratacağını düşünenlerin de bulunduğunu göstermektedir. Buradaki önemli bulgulardan biri ise, kariyer sisteminin kendisi olmasa bile sınavın içeriğinin yanlış ya da hatalı olduğunun bazı öğretmenlerce belirtilmesidir.

Görülmektedir ki, öğretmenlerin yeni kariyer sistemi ve sistemin içeriğine ilişkin beklentileri literatürde ve bu konuda yapılmış sınırlı sayıdaki araştırmalarda bazı farklılıklar arz etmektedir. Bu araştırma, bu bağlamda, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda on yıllar önce belirtilmesine rağmen henüz emekleme döneminde olan kariyer sistemine, bu kariyeri elde etmiş öğretmenlerin bakışını yansıtması bakımından katkı sağlayabilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, daha önce sınava girmiş ve ‘uzman öğretmen’ unvanını almış bulunan öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na (KBYS) ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenlerin ışığı altında araştırmaktır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt araştırma sorularına yer verilmiştir:

1. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncüleri nelerdir?
2. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncülerinde cinsiyete göre fark var mıdır?
3. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncülerinde görev yaptıkları branşa göre fark var mıdır?
4. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncülerinde hizmet-içi eğitim alıp almadıklarına göre fark var mıdır?
5. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncülerinde uzmanlık kariyerini hak etme şekline (lisansüstü eğitim ya da KBYS) göre fark var mıdır?
6. Uzman öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavı’na ilişkin düşüncülerinde çalıştıkları hizmet yılına göre fark var mıdır?

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2006-2007 öğretim yılında Erzurum ili merkezinde bulunan 76 ilköğretim okulu ve 31 lisede görev yapan 706 uzman öğretmenden oluşmaktadır. Öncelikle, okulların bulunduğu sosyo-ekonomik yapı göz önüne alınarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yararlanılmıştır. Böylece, araştırma için Erzurum il merkezinde seçilen okulların alt, orta ve üst sosyo-ekonomik bölgeleri temsil ediyor olmaları sağlanmıştır. Araştırmacılar her bir sosyo-ekonomik bölgeden random yoluyla dörder ilköğretim okulu ve ikişer lise seçerek, buradaki okul yöneticilerinin izni ile tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak ve hazırlanan anketleri bir sonraki gün toplanmak üzere öğretmenlere dağıtmışlardır. Oniki ilköğretim okulundan ve 6 liseden oluşan

örneklemimize iki okulda anket toplamada yaşanan olumsuzluklar sonucunda, benzer sosyo-ekonomik çevrede bulunan bir ilköğretim okulu, bir de lise dahil edilerek, örneklem grubu 13 ilköğretim okuluna ve yedi liseye çıkarılmıştır.

Araştırmaya katılan ve evrenin %15'ini oluşturan 102 uzman öğretmenden 44'ü erkek (%43.1), 58'i (%56.9) ise bayan öğretmendir. Bu öğretmenlerden 79'u (%77.5) sınıf öğretmeni ve 23'ü ise (%22.5) branş öğretmenidir. Ankete cevap veren uzman öğretmenlerden 32'si (%31.4) daha önce herhangi bir hizmet-içi eğitime katılmıştır ve 70'i (%68.6) ise katılmamıştır.

Öğretmenlerin 41'i (%40.2) 8-12 yıl; 22'si (%21.6) 13-15 yıl; 22'si (%21.6) 16-20 yıl ve 17 kişi de (%16.7) 20 yıl ve üstü bir deneyime sahiptir. Ankete cevap veren öğretmenlerin sadece beşi (%4.9) yüksek lisans yaparak uzman öğretmenlik kariyerini alırken, 97'si (%95.1) Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı (KBYS) sonucunda uzman öğretmenlik kariyerini almıştır.

Veri Toplama Aracı, Verilerin Toplanması ve Yorumlanması

KBY sistemi Milli Eğitim Bakanlığı'nca 2005 yılında uygulamaya konulmuştur. Bu yeni kariyer sistemine ilişkin geribildirimlerin alındığı araştırma sayısı da oldukça sınırlıdır. Bu yüzden araştırmaya başlamadan önce Erzurum ilindeki bazı okullarda uzman öğretmen olarak görev yapan öğretmenlerle informal görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda ankete dahil edilen maddelere ilişkin ön bilgiler toplanmıştır. Ayrıca, anket hakkında Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü'nden üç öğretim elemanından uzman görüşleri alınmış ve anketin anlaşılabilirliği, eksik kalan yerlerin düzeltilmesi ve ifade tutarlılığının sağlanması bakımından 10 uzman öğretmen ile bir pilot uygulama yapılmıştır.

Bu uygulama sonucunda çeşitli maddelerde değişiklikler yapılmış, yanlış anlamalara neden olabilecek maddeler öğretmen ve uzman görüşleri doğrultusunda düzeltilmiştir. Ölçme aracı 23 maddeden oluşan likert tipi dereceleme ölçeği olarak hazırlanmış ve 5'li derecelendirmeye göre düzenlenmiştir. Maddelerin derecelendirmesi '(5)Kesinlikle katılıyorum, (4)Katılıyorum, (3)Kararsızım, (2)Katılmıyorum ve (1)Kesinlikle katılmıyorum', şeklindedir. Hazırlanan anket, Mertler ve Charles'ın (2005) belirttiği gibi, ankete katılanlara doğru, güvenilir ve öz bilgi sunmak amacıyla açıklayıcı bilgiler içerir hale getirildikten sonra öğretmenlere dağıtılmıştır.

Ankete verilen cevaplar SPSS 15.0 aracılığıyla analiz edilmiş ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.79 olarak bulunmuştur. Araştırmada, ayrıca anketteki her bir maddeye ilişkin ortalama puanlar da hesaplanmıştır. Uzman öğretmenlerin kariyer sınavına ilişkin görüşlerini yansıtan tablodaki maddeler en yüksek ortalamaya sahip olandan en düşük ortalamaya sahip olana doğru sıralanmıştır. Elde edilen veriler betimsel istatistikten yararlanılarak tablolar halinde ifade edilmiştir. Bunun yanında, ilgili örnekleme ait kişisel bilgilere dayalı olarak daha geniş genellemelere izin veren (Sowell, 2001; Suter, 2006) ‘sonuç çıkarıcı’ istatistik yöntemlerinden ‘t-testi’ ve ‘tek yönlü varyans analizi’ (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırmada ana veri kaynağı anketteki kapalı uçlu maddelere öğretmenlerin verdikleri cevaplardır. Bununla birlikte, içerik ve frekans analizine tabi tutulan açık uçlu sorular; betimsel yaklaşımın özüne uygun olarak ankete katılanların yazdıkları sözler doğrudan alıntılar yoluyla ve nicel veriler nitel veriler ile desteklenerek, okuyucuya birçok araştırmada idealize edilen veri dizgesi yaratılmak istenmiştir (Johnson ve Christensen, 2004; Suter, 2006; Wolcott, 1990; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Bulgular

Bu bölümde uzman öğretmenlerin KBYS’na ilişkin olarak neler düşündükleriyle ilgili elde edilen bulgular, en yüksek ortalama puana sahip olandan en düşüğe doğru sıralanarak Tablo 1’de verilmiştir.

Ankete cevap veren uzman öğretmenler “kariyer sisteminde daha nesnel kriterlerin olması gerektiğine” “tamamen katıldıklarını” ($\bar{X} = 4,25$) belirtirken; “kariyer sınavında alan bilgisi daha çok sorulmalıdır” ($\bar{X} = 4,09$), “öğretmenlerin stajyer, uzman, başöğretmen olarak kendi içinde statü kazanması doğrudur” ($\bar{X} = 3,75$), “kariyer sınavının belli bir deneyim sürecinden sonra yapılması doğrudur” ($\bar{X} = 3,65$), “uzman öğretmenlerin, çalışma performansına bakılarak seçilmesi gerekir” ($\bar{X} = 3,56$), “uzman öğretmen olmak için sınav öncesinde belirlenen taban puan sabit olmalıdır” ($\bar{X} = 3,53$), “bu sınava maaşımın yükseleceğini düşünerek girdim” ($\bar{X} = 3,48$), “bu sınava bir statü kazanmak için girdim” ($\bar{X} = 3,45$) maddelerine “katıldıklarını” ifade etmişlerdir.

Ankete cevap veren uzman öğretmenler “Böyle bir sınavın yapılması doğru değildir” ($\bar{X} = 3,17$), “yüksek lisans / doktora yapanların kariyer sınavına girmeden uzman öğretmen olmaları doğrudur” ($\bar{X} = 3,11$), “kariyer sınavı meslekte yükselme için objektif kriterler sağlar” ($\bar{X} = 3,06$), “bu sınavın öğretmenlik mesleğinin önemini ve statüsünü artırmıştır” ($\bar{X} = 2,87$), “sınava, diğer meslek arkadaşlarım girdiği için ben de girdim” ($\bar{X} = 2,66$), “kariyer sınavında “matematik-genel yetenek” kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir” ($\bar{X} = 2,65$) maddelerine ise “kısmen katıldıklarını” belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin “hiç katılmadıkları” madde ankette yok iken, “katılmadıkları” anket maddeleri ise şunlardır: “Uzman öğretmen olmam veliler arasındaki saygınlığımı artırır” ($\bar{X} = 2,59$), “kariyer sınavında kanun ve yönetmelikler kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir” ($\bar{X} = 2,51$), “uzman öğretmen olmam toplum içinde saygın bir yer edinmemi sağlar” ($\bar{X} = 2,48$), “kariyer sınavının uzman öğretmen olabilmek için yeterli ölçütler getirdiğine inanmıyorum” ($\bar{X} = 2,42$), “uzman öğretmen olmam, benim başarılı bir öğretmen olduğumu gösterir” ($\bar{X} = 2,41$), “uzman öğretmen olduğum için daha iyi bir okulda çalışmayı hak ediyorum” ($\bar{X} = 2,34$), “uzman öğretmen olmam diğer öğretmenlerin bana olan bakış açılarını değiştirir” ($X = 2,33$) ve “bu sınav, bir öğretmeni uzman öğretmen olarak değerlendirmek için yetersizdir” ($\bar{X} = 2,24$).

Uzman Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılığı

Uzman öğretmenlerin KBYS’ye ilişkin görüşleri incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0.05$), yani kadın ve erkek uzman öğretmenlerin benzer görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Özellikle hiçbir maddede farklılık gözlenmemesi manidar bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Anlamlı bir farklılık görülmeyen değişkenler için analiz sonuçları burada tablo halinde verilmemiştir.

Uzman öğretmenlerin KBYS’na ilişkin görüşlerinde görev yaptıkları branşa ve uzmanlık kariyerini Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı ile mi yoksa yüksek lisans eğitimi almak yoluyla mı elde ettiklerine göre de anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0.05$) görülmüştür.

TABLO 1

Uzman Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Görüşleri

Madde	\bar{X}	S
Kariyer sınavında uzman öğretmen seçimleri için daha objektif kriterler olmalıdır	4,25	0,96
Kariyer sınavında alan bilgisi daha çok sorulmalıdır	4,09	1,11
Öğretmenlerin stajyer, uzman, başöğretmen olarak kendi içinde statü kazanması doğrudur	3,75	1,33
Kariyer sınavının belli bir deneyim sürecinden sonra yapılması doğrudur	3,65	1,26
Uzman öğretmenlerin, çalışma performansına bakılarak seçilmesi gerekir	3,63	1,27
Kariyer sınavının yapılması doğrudur	3,56	1,36
Uzman öğretmen olmak için sınav öncesinde belirlenen taban puan sabit olmalıdır	3,53	1,28
Bu sınava maaşımın yükseleceğini düşünerek girdim	3,48	1,39
Bu sınava bir statü kazanmak için girdim	3,45	1,39
Böyle bir sınavın yapılması doğru değildir	3,17	1,41
Yüksek lisans / doktora yapanların kariyer sınavına girmeden uzman öğretmen olmaları doğrudur	3,11	1,48
Kariyer sınavı meslekte yükselme için objektif kriterler sağlar	3,06	1,35
Bu sınavın öğretmenlik mesleğinin önemini ve statüsünü artırmıştır	2,87	1,51
Sınava, diğer meslek arkadaşlarım girdiği için ben de girdim	2,66	1,49
Kariyer sınavında “matematik-genel yetenek” kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir	2,65	1,23
Uzman öğretmen olmam veliler arasındaki saygınlığımı artırır	2,59	1,29
Kariyer sınavında “kanun ve yönetmelikler” kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir	2,51	1,24
Uzman öğretmen olmam toplum içinde saygın bir yer edinmemi sağlar	2,48	1,19
Kariyer sınavının uzman öğretmen olabilmek için yeterli ölçütler getirdiğine inanmıyorum	2,42	1,22
Uzman öğretmen olmam, benim başarılı bir öğretmen olduğumu gösterir	2,41	1,22
Uzman öğretmen olduğum için daha iyi bir okulda çalışmayı hak ediyorum	2,34	1,22
Uzman öğretmen olmam diğer öğretmenlerin bana olan bakış açılarını değiştirir	2,33	1,17
Bu sınav, bir öğretmeni uzman öğretmen olarak değerlendirmek için yetersizdir	2,24	1,28

Uzman öğretmenlerin KBYS'ye ilişkin algılarında hizmet-içi eğitim alıp almadıklarına göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Öğretmenlerin hizmet-içi eğitim alıp almama durumuna göre “Yüksek lisans/doktora yapanların kariyer sınavına girmeden uzman öğretmen olmaları doğrudur” ($\bar{X}_{\text{evet}}=3,62$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=2,88$); “bu sınava bir statü kazanmak için girdim” ($\bar{X}_{\text{evet}}=4,00$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=3,20$); “bu sınava maaşımın yükseleceğini

düşünerek girdim” ($\bar{X}_{\text{evet}}=4,03$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=3,22$); “öğretmenlerin stajyer, uzman, başöğretmen olarak kendi içinde statü kazanması doğrudur” ($\bar{X}_{\text{evet}}=4,15$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=3,57$); “uzman öğretmen olmam diğer öğretmenlerin bana olan bakış açılarını değiştirir” ($\bar{X}_{\text{evet}}=2,78$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=2,12$); “uzman öğretmen olmam veliler arasındaki saygınlığı artırır” ($\bar{X}_{\text{evet}}=3,12$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=2,35$); “kariyer sınavı meslekte yükselme için objektif kriterler sağlar” ($\bar{X}_{\text{evet}}=3,65$, $\bar{X}_{\text{hayır}}=2,80$) maddelerine ilişkin görüşleri arasındaki fark anlamlı ($p<0.01$ ve $p<0.05$); diğer maddeler açısından bu fark anlamsız ($p>0.05$) çıkmıştır. Daha önce hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan öğretmenlerin yeni kariyer sistemine, daha önce hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmamış öğretmenlere göre daha olumlu baktıkları söylenebilir.

Uzman öğretmenlerin meslekteki hizmet yıllarına göre KBYS’na yönelik görüşlerinin ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır ve buna ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda, “*kariyer sınavında uzman öğretmen seçimleri için daha objektif kriterler olmalıdır*” maddesine verilen cevaplar ile uzman öğretmenlerin hizmet yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir [$F=5.56$; $p=0.01$]. Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD Post-hoc testi ile karşılaştırma yapılmıştır. Hizmet süreleri 20 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin yeni kariyer sisteminin daha nesnel kriterlere sahip olması gerektiğine ilişkin görüşleri diğer görev sürelerindeki öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu söylenebilir.

Yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda, “*kariyer sınavının uzman öğretmen olabilmek için yeterli ölçütler getirdiğine inanmıyorum*” maddesine verilen cevaplar ile uzman öğretmenlerin hizmet yılları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir [$F=2.84$; $p=0.05$]. Söz konusu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD Post-hoc testi ile karşılaştırma yapılmıştır. Hizmet süreleri 13-15 yıl olan öğretmenlerin, yeni kariyer sisteminin öğretmen olabilmek için yeterli ölçütler getirdiğine ilişkin görüşleri diğer görev sürelerindeki öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu söylenebilir.

TABLO 2

Uzman Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Görüşlerinin HİE Alma Durumuna Göre Farklılığı

Madde	HİE alan N=32		HİE almayan N=70		t	p
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
1. Kariyer sınavının yapılması doğrudur	3,90	1,32	3,41	1,35	1,710	0,09
2. Kariyer sınavının belli bir deneyim sürecinden sonra yapılması doğrudur	3,96	0,99	3,51	1,34	1,703	0,09
3. Yüksek lisans / doktora yapanların kariyer sınavına girmeden uzman öğretmen olmaları doğrudur	3,62	1,47	2,88	1,44	2,387	0,05
4. Kariyer sınavında alan bilgisi daha çok sorulmalıdır	3,93	1,16	4,17	1,08	0,985	0,32
5. Kariyer sınavında “kanun ve yönetmelikler” kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir	2,34	1,31	2,60	1,22	0,961	0,33
6. Kariyer sınavında “matematik-genel yetenek” kısmına daha fazla ağırlık verilmelidir	2,84	1,22	2,57	1,24	1,030	0,30
7. Uzman öğretmen olmak için sınav öncesinde belirlenen taban puan sabit olmalıdır	3,56	1,38	3,52	1,24	0,123	0,90
8. Sınava, diğer meslek arkadaşların girdiği için ben de girdim	2,53	1,39	2,72	1,54	0,618	0,53
9. Kariyer sınavında uzman öğretmen seçimleri için daha objektif kriterler olmalıdır	4,18	0,89	4,28	0,99	0,477	0,63
10. Bu sınav, bir öğretmeni uzman öğretmen olarak değerlendirmek için yetersizdir	2,12	1,18	2,30	1,33	0,636	0,52
11. Böyle bir sınavın yapılması doğru değildir	3,03	1,37	3,24	1,43	0,698	0,48
12. Uzman öğretmenlerin, çalışma performansına bakılarak seçilmesi gerekir	3,87	1,07	3,52	1,34	1,280	0,20
13. Bu sınava bir statü kazanmak için girdim	4,00	1,21	3,20	1,41	2,770	0,01
14. Bu sınava maaşımın yükseleceğini düşünerek girdim	4,03	1,12	3,22	1,44	2,778	0,01
15. Öğretmenlerin stajyer, uzman, başöğretmen olarak kendi içinde statü kazanması doğrudur	4,15	1,01	3,57	1,42	2,094	0,05
16. Bu sınavın öğretmenlik mesleğinin önemini ve statüsünü artırmıştır	3,06	1,54	2,78	1,50	0,856	0,39
17. Uzman öğretmen olmam, benim başarılı bir öğretmen olduğumu gösterir	2,68	1,11	2,28	1,25	1,552	0,12
18. Uzman öğretmen olmam toplum içinde saygın bir yer edinmemi sağlar	2,71	1,05	2,37	1,24	1,372	0,17
19. Uzman öğretmen olmam diğer öğretmenlerin bana olan bakış açılarını değiştirir	2,78	1,23	2,12	1,08	2,690	0,01
20. Uzman öğretmen olduğum için daha iyi bir okulda çalışmayı hak ediyorum	2,56	1,16	2,24	1,24	1,228	0,22
21. Uzman öğretmen olmam veliler arasındaki saygınlığımı artırır	3,12	1,21	2,35	1,26	2,885	0,01
22. Kariyer sınavı meslekte yükselme için objektif kriterler sağlar	3,65	1,28	2,80	1,30	3,092	0,01
23. Kariyer sınavının uzman öğretmen olabilmek için yeterli ölçütler getirdiğine inanmıyorum	2,43	1,29	2,41	1,19	0,089	0,93

TABLO 3.

Uzman Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi ve Sınavına İlişkin Görüşlerinin Hizmet Yılına Göre Farklılığı

Madde no	(1) 8-12yıl N=41		(2) 13-15yıl N=22		(3) 16-20yıl N=22		(4) 20 + N=17		F	p	Fark (LSD)
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1.	3,53	1,30	3,68	1,49	3,86	1,24	3,11	1,45	1,026	0,38	
2.	3,60	1,18	3,68	1,35	3,91	1,26	3,41	1,37	0,521	0,66	
3.	3,21	1,52	3,18	1,40	2,68	1,61	3,35	1,32	0,849	0,47	
4.	4,24	1,09	4,13	1,08	4,13	,99	3,65	1,32	1,190	0,31	
5.	2,63	1,22	2,45	1,37	2,18	1,13	2,76	1,30	0,887	0,45	
6.	2,87	1,35	2,50	1,26	2,31	1,17	2,77	,97	1,149	0,33	
7.	3,58	1,26	3,77	1,15	3,77	1,41	2,82	1,18	2,342	0,07	
8.	2,73	1,57	2,68	1,28	2,63	1,70	2,53	1,37	0,076	0,97	
9.	4,48	,51	4,45	,80	4,22	1,15	3,47	1,32	5,557	0,01	1,2,3>4
10.	2,12	1,16	1,81	1,13	2,72	1,42	2,47	1,41	2,218	0,09	
11.	3,21	1,29	3,13	1,64	3,32	1,39	2,94	1,51	0,242	0,86	
12.	3,51	1,38	3,95	1,17	3,45	1,18	3,76	1,25	0,791	0,50	
13.	3,46	1,43	3,77	1,34	3,50	1,37	2,94	1,39	1,158	0,33	
14.	3,49	1,40	3,59	1,53	3,31	1,42	3,52	1,28	0,148	0,93	
15.	3,61	1,39	3,77	1,34	4,04	1,25	3,71	1,31	0,514	0,67	
16.	2,61	1,45	2,82	1,50	3,18	1,62	3,17	1,55	0,955	0,41	
17.	2,37	1,09	2,32	1,42	2,77	1,26	2,17	1,18	0,911	0,43	
18.	2,34	1,17	2,82	1,18	2,59	1,33	2,23	1,03	1,080	0,36	
19.	2,29	1,173	2,55	1,37	2,50	1,14	1,94	,89	1,041	0,37	
20.	2,39	1,26	2,27	1,31	2,59	1,22	2,00	1,00	0,787	0,50	
21.	2,73	1,28	2,36	1,25	2,77	1,34	2,35	1,32	0,720	0,54	
22.	3,10	1,32	3,00	1,44	3,13	1,42	3,00	1,32	0,057	0,98	
23.	2,56	1,28	1,77	,92	2,68	1,21	2,53	1,23	2,835	0,04	1,3,4>2

Açık Uçlu Sorulardan Elde Edilen Nitel Verilerin Değerlendirilmesi

Ankette yer alan kapalı uçlu 23 likert maddesinin yanında uzman öğretmenlere iki açık uçlu soru sorulmuştur. Bu sorulardan elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Öğretmenlerin yarısından fazlası kariyer sisteminin en önemli ögesi olan Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı'nın yapılmasını doğru bulmaktadırlar. Geri kalan öğretmenlerin birçoğunun anketleri incelendiğinde, aslında bu tür bir sınava karşı olmadıkları ve zaten kendilerinin de bu tür bir sınav aracılığıyla uzmanlık kariyerini aldıklarını

belirtmişlerdir. Ancak sınavın niteliğine ilişkin bazı görüşlere sahip olduklarını görülmektedir.

Öğretmenlerden birçoğu sınavı doğru bulurken, kariyer elde etmede sınav ile birlikte değerlendirilecek olan diğer kriterler konusunda da eleştirel görüşler belirtmiştir. Örneğin bu öğretmenlerden biri şunları söylemiştir:

“Kariyer sınavının soru alanları çok iyi seçilmişti. Fakat değerlendirmesi çok ilginç oldu. Sınavın kariyerde sadece %50’si geçerliydi. Diğer %50 puan ise öğretmenlikle alakası olmayan şeylerden puanlama vardı. Örneğin defile hazırladınız mı? Antrenörlük belgeniz var mı? Kurumlarca oluşturulan komisyonlarda çalıştınız mı? Şimdi ben soruyorum: Kaç öğretmen komisyonlarda görev alabilir... Çok daha ilginç (öznel) değerlendirme alanları vardı.” (No:26)

Bazı öğretmenler sınavın niteliği ve getirileriyle ilgili olarak yukarıdaki düşüncelerden daha farklı bakış açılarına sahip olduklarını göstermişlerdir. Sınavın niteliği ve içeriğiyle ilgili verilen önerilerden ve eleştirilerden göze çarpanlar aşağıdaki gibidir:

“Merkezi sistemle sınav yapılması gerektiğine inanıyorum. Böyle olursa objektif bir değerlendirme yapılacaktır. Bir üst makamın değerlendirmesi çoğu zaman objektif olmuyor. Tıp alanında nasıl sınav yapılıp kariyer yapılıyorsa öğretmenlerde de öyle olmalı.” (No:26)

“Hiçbir statü kazanmadık. Çünkü bakanlık değerli bir iş yapmışız izlenimi vermedi. Sınavdan 60 alanda 90 alan da uzman sayıldı. Kendine güvenmeyip sınavı girmeyenler “ben girseydim, şöyle yapardım böyle yapardım” diye bizim başarımızı küçümsediler. Ciddiyetsiz bir sınavdı. Soru alanları saçmaydı. Dilerim daha objektif, daha verimli daha etkili sınavlar yapılır.” (No:64)

Bunun yanında 66 öğretmen bu sınav sisteminin uzman öğretmenlik için yeterli ölçütler getirdiğine de inanmaktadır. Ayrıca, bu tür bir sınavın özellikle kendini yenilemeyen öğretmenler arasında belli bir hareketliliğe neden olması bile bazı öğretmenler tarafından sınavın olumlu bir sonucu olarak gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlara bakıldığında bu sınavın neden uygun olduğunu düşündüklerini algılamak olanaklıdır:

“Kariyer sınavı öğretmenlerin meslekte yükselmeleri için yapılmalıdır. Öğretmen olarak genelde öğrenciye verdiğimiz ders dışında pek kitap okunmuyor. Bu tür sınavlarla öğretmen ders çalışarak kendilerini ilgilendiren mevzuat ve yönetmeliklerden haberdar oluyorlar.” (No:1)

“Kariyer sınavının yapılmasının mecburi olmasını istiyorum. Öğretmenlik mesleği öğretmen olduktan sonra yan gelip yatılacak bir meslek değil...30 yıl çalışıp çoğu şeyden haberdar olmayan yenilikleri takip etmeyen bir sürü öğretmen var.” (No:93)

Ankete cevap veren öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu KBYS sonucu bu unvanı aldığından bu sınavın uzman öğretmenlik için önemli bir kriter olduğunu düşünmektedir. Bunun yanında, yeni kariyer sınavıyla uzmanlığını

almış olmasına rağmen sınavın yetersizliğine ilişkin ifadelere de rastlanmıştır. Ancak aşağıdaki ifadede de görüldüğü gibi sınavın yerine geçmesi uygun görülen kriterlerin nesnelliği konusu tartışılabilir.

“Öğretmenlerin meslekte yükselmeleri için bu sınavın gerekli olduğuna inanmıyorum. Meslekte başarılı olmak için meslekle ilgili yenilik ve değişiklikleri takip etmek gereklidir. Yeniliklere açık olmak, öğrenciyi sevmek ve sosyalleştirmek bu meslekte başarılı olma yolunu açacaktır.” (No:45).

Öğretmenlerin %88.3'ü (n=85) KBYS'de alan bilgisine yönelik daha çok soru sorulmasının doğru olacağını düşünürken, sınavda matematik ve genel yetenek sorularına daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğini düşünenlerin oranı %36.2 (n=37) ve kanun ve yönetmeliklerden daha fazla soru gelmesi gerektiğini düşünenlerin oranı %31.4'tür (n=32). Yapılan sınavın niteliğine ve içeriğine ilişkin sorulan açık uçlu sorular aracılığıyla elde edilen sınavla ilişkin bazı öneriler şunlardır:

“Yapılan bu sınavda alan bilgisi ile ilgili soru yoktu. Özellikle sınavın %40 alan, %30 pedagoji, %30 da genel kültür olmalıdır. Sosyal faaliyetler değerlendirilirken branşlara göre değerlendirilmelidir.” (No:9)

“Kariyer sınavı ile ilgili değerlendirmeler şöyle olmalı: Sınav puanı (KBYS) %50, sicil puanı %20, hizmet içi etkinlikler %10, okul idaresinin belirleyeceği performans puanı %20 olmalı...” (No:19).

“Sınav, belirleyici unsurlardan sadece birisi olmalı. Bunun dışında öğretmenlere kendini geliştirme imkânı tanınarak bu mesleğe bakış açısı değiştirilmeli. Öğretmen kariyerde adım adım yükseltilmeli ve her aşamada öğretmenlerin maaşı o ölçüde yükseltilmeli. Öğretmenlere araştırma, inceleme, yurt dışı vb. imkânlar sağlanarak kariyerlerinde ilerleme fırsatı sunulmalı. Eğitimin temeli olarak düşünülen ilköğretime gereken önem verilmeli öğretmenler ciddi çalışmalarla geliştirilmeli buda hem öğretmenin hem de eğitimin kalitesini yükseltecektir” (No:67).

Meslekte uzmanlık kariyerini elde edebilmek için iki yoldan biri olan meslekte 8 yıl çalışma ve yüksek lisans yapmış olma şartının sınavsız ve doğrudan uzmanlık kariyerine kabul edilmede nasıl karşılandığına ilişkin yapılan analizlerde bu konuya katılma derecesi “kısmen katılıyorum”da yoğunlaşmıştır. Uzmanlık kariyerini yüksek lisans yaparak elde eden az sayıdaki öğretmenden ikisi konuyla ilgili olarak aşağıdaki cevapları vermiştir:

“Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine destek verilmeli... 2-3 yıllık bir eğitimden sonra alınan bir yüksek lisans diplomasıyla 30 kredilik bir seminer eş tutulmamalı. Öğretmenler yüksek lisans ve doktora yapmaya teşvik edilmeli bu konuda yapılan tek bir sınav belirleyici olmamalı.” (No:20)

“Öğretmenlik mesleğinde kariyer yapma düşüncesi, mesleği durağanlıktan kurtaracak ve niteliğini yükseltecektir. Ancak bunun tek bir sınavla bağlanması yanlıştır. Üniversitelerimizin çatısı altında akademik kariyer eğitim programları

geliştirilmelidir. Bizim bilgi çağına uygun kariyer yapabilme becerisine sahip, kendisini yetiştirebilen öğretmenlere ihtiyacımız var.” (No:57)

Öğretmenlerin meslekte yükselmeye ilişkin önerdikleri kriterler. Araştırmaya katılan uzman öğretmenlere, ankette yer alan açık uçlu sorular aracılığıyla meslekte yükelebilmeleri bakımından hangi kriterlerin var olması gerektiği sorulmuştur. Elde edilen yorumlar frekans analizine tabi tutularak Tablo 4’te verilmiştir.

TABLO 4.

Öğretmenlerin Meslekte Yükselme Kriterlerine İlişkin Uzman Öğretmen Görüşleri

Kriter / Öğretmen Sayısı
1. Mesleki bilgi veya alan bilgisi / (47)
2. Araştırmacı ve yenilikçi olmasına, bilgisayar ve dil bilmesine / (42)
3. Performansına / (34)
4. Sicil, kıdem / (25)
5. Sosyal faaliyetler / (19)
6. İletişim becerisi / (12)
7. Sınıf başarısı / (12)
8. Makale, kitap vb. yayınlarının olması / (6)
9. Hizmet içi eğitim kursu / (5)
10. Yönetmelik ve mevzuattan haberdar olması / (5)
11. Yüksek lisans ve doktora yapması / (2)
12. Veli görüşleri / (3)

“Öğretmenlerin meslekte yükselmeleri için gerekli kriterlerin neler olduğuna inaniyorsunuz?”, açık uçlu sorusuna 102 öğretmenden 82’si cevap vermiştir. Öğretmenler birden fazla görüş bildirdiğinden toplam cevap sayısı, bu soruya yanıt veren toplam öğretmen sayısını aşmaktadır. Yukarıdaki tabloda özetlenen bu verilere göre öğretmenin kariyerinde yükelebilmesinde, uzman öğretmenlere göre ilk ve en önemli kriter mesleki ve alan bilgisinin çok iyi olmasıdır. Araştırmacı olması ve yeniliklere açık olması birçok öğretmen tarafından dile getirilmesi bakımından dikkat çekicidir. Mesleki performansı ve sicili de diğer önemli görülen noktalardır.

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavının öğretmenlerin niteliğini yükseltip yükseltmeyeceğine ilişkin sorulan açık uçlu soruya 86 öğretmen

cevap vermiş ve bunlardan 52'si (%60.5) bu tür bir sınavın öğretmenin mesleğinin niteliğini yükselteceğine inandıklarını bildirmişlerdir. Bu konuda olumlu görüş bildiren uzman öğretmenlerin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Bu sınavın öğretmenlik mesleğinin niteliğini yükselteceğini inanıyorum. Çünkü sınavda başarılı olmak için öğretmenler meslekle ilgili kitaplar okumaya araştırmalar yapmaya başladılar. Özellikle hizmet içi eğitim kurslarına başvurup sertifika almak isteyen öğretmen sayısında artış oldu.” (No:54)

“İnanıyorum. Ama bu sistem içerisinde maaş artışından başka hiçbir etkisi yoktur. Uzman ve başöğretmen olmanın farklı getirileri olmalıdır. Statü, söz hakkı, öncelik vb., gibi.” (No:80)

“Bu tür sınavların öğretmenlerin kendini yenilmeye yönelteceğine inanıyorum. Yeni gelişmeleri takip edeceği için nitelik yükselir.” (No:88)

“Evet inanıyorum. Nasıl bir doktor alanında yükseliyorsa, öğretmeninde yükselmesi gerekiyor.” (No:92)

Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavının öğretmenlerin niteliğini yükseltip yükseltmeyeceğine ilişkin sorulan açık uçlu soruya 86 öğretmen cevap vermiş ve bunlardan 34'ü (%39.5) bu tür bir sınavın öğretmenin mesleğinin niteliğini yükselteceğine inanmadıklarını bildirmişlerdir. Bu konuda olumsuz görüş bildiren uzman öğretmenlerin bazı görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Asla inanmıyorum. Çünkü öğretmenlik zaten uzmanlık ister. Öğretmenlik bilgi düzeyinden ziyade öğrencilerin seviyesine inerek öğrencilere öğretmek ve öğretilenlerin davranışa dönüştürülmesini sağlamaktan geçer. Eğer bilgi ile ölçülseydi en iyi öğretmenler bilim adamları olurdu.” (No:58)

“Hayır inanmıyorum. Ben sadece önüme sürekli olarak konulacağımı bildiğim bir şeyden bir an önce kurtulmak amacıyla girdim bu sınava. Zaten sınava girmeyenler veya girip de kazanamayanlar bizlere başarılı gözüyle bakmıyor bile. Sınav soruları ders işlenişinden, konuların kavratılışından, öğrencilerin yaptığına karşı öğretmenin tutumundan vs. sorulmuyor. İyi bir öğretmen dersi iyi kavratır, öğrenciyi anlıyandır. Sınav bunlarla ilgili değildi.” (No:64)

“Kesinlikle hayır. Sınavı kazanması bilgi ölçüsüdür. Mesleğin niteliğini arturmaz.” (No:98)

“Hayır inanmıyorum. Çünkü insan öğretmen olana kadar bir sürü sınava giriyor. Bu sınavlarda başarılı olması sonucunda öğretmen oluyor. Ben bu sınav tamamen gereksiz buluyorum.” (No:101)

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları göstermektedir ki öğretmenler meslekte kariyer sisteminin, geç de olsa, uygulanmaya başlamasından memnuniyet duymaktadırlar. Bunun yanında, öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmenlikte henüz emeklilik döneminde bulunan kariyer sisteminin var olandan daha nesnel şartlara kavuşturulması gerektiğini düşünmektedir. Bu sonuç Laçın'ın (2006) yaptığı çalışmadan elde ettiği verilere göre öne sürdüğü ilköğretim öğretmenlerinin mevzuat hakkında bilgi sahibi olmalarına rağmen kariyer gelişimlerine ilişkin değerlendirme çalışmalarında objektif davranılmadığı görüşüne paraleldir.

Sınav sisteminin, kariyer sisteminde olması gerektiği, ancak içerik olarak alan bilgisine daha çok yer verilmesinin uygun olacağı verilerden anlaşılmaktadır. Bu durum Dağlı'nın (2006) ve Kocakaya'nın (2006) öğretmenlerle yaptığı çalışmada elde ettiği bulgularla tamamen örtüşmektedir. Bunun yanında sınavı kazanmış olmanın "uzman öğretmen" olmak için en önemli ve yeter kriter olmadığı, performans sisteminin de getirilmesinin gerektiği, sınava girmiş ve uzmanlık kariyerini elde etmiş öğretmenler tarafından dile getirilmektedir. Bu durum, Kocakaya'nın (2006) uzman öğretmenlik kariyerinde sınav yerine meslekte gösterilen performansa dayalı nesnel ölçütlere de yer verilmesi bulgusuna benzerlik göstermektedir. Turan'ın (2007) öğretmenlerle yaptığı çalışmada da benzer şekilde göstermektedir ki, yeni kariyer sistemi değil ama sınavın kendisi öğretmenlerce eleştirel açıdan değerlendirilmektedir. Buna paralel olarak, öğretmenlerin büyük kısmı, bu sınavı kazanmış olmanın uzman öğretmenleri diğer öğretmenlerden ayrıcalıklı hale getirmediği de araştırmaya katılan uzman öğretmenlerce belirtilmektedir.

Sınava giren ve uzman öğretmenlik derecesini elde eden öğretmenlerin gerek bu sistem, gerekse sistemin geleceğe yönelik getirileri konusunda çok da fazla bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durum Kocakaya'nın (2006) yaptığı çalışmada elde ettiği öğretmenlerin kariyer basamakları yükselme yönetmeliği hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve Turan'ın (2007) konuya ilişkin yaptığı çalışmada öğretmenlerin kariyer sınavına ilişkin kararsız tutum içinde oldukları görüşüne paralellik göstermektedir.

Araştırmada elde edilen veriye göre öğretmenlerin birçoğu, uygulamaya konulan kariyer sınavının öğretmenler ve özellikle uzun yıllar boyunca kişisel gelişimine katkıda bulunmayan öğretmenler için bir motivasyon oluşturduğunu da dile getirmektedir. Bu veri ise Kocakaya'nın (2006) araştırmasında elde ettiği veriler ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin yarısından fazlası kariyer sisteminin az da olsa ekonomilerine katkı sağlayacağını düşünerek bu sınava girdiklerini iletirken, benzer oranda bir öğretmen grubu sınav sonucunda bir sosyal statü kazanmanın da kendileri için önem taşıdığını belirtmektedir.

Yapılan istatistiksel işlemlerde, ankete cevap veren uzman öğretmenlerin KBYS'na ilişkin algılarında cinsiyete; görev yaptıkları bransa ve hizmet yılına ve uzman öğretmenliği elde ediş biçimine (Y. Lisans veya KBYS) göre anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı gözlenmiştir. Sadece KBYS'na ilişkin uzman öğretmen algılarında hizmet-içi eğitim alma değişkeninde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu sonuç, hizmet-içi eğitim etkinliklerine katılmış uzman öğretmenlerin KBYS'na ilişkin daha olumlu düşüncelere sahip olduğunu ve aynı öğretmenlerin yeni kariyer sisteminin getirilerine daha çok katılma eğiliminde oldukları şeklinde algılanabilir. Aynı zamanda, hizmet-içi eğitim kurslarına katılmış olmanın kariyer sisteminde bir kazanım olarak kendilerine bir avantaj sağlamasının da bu eğilimin ortaya çıkmasını desteklediği düşünülebilir.

Yüksek lisans yaparak uzmanlık kariyerini elde eden öğretmenlerin, uzmanlık kariyerinin lisansüstü eğitim aracılığıyla yapılmasına ilişkin bakışı, kariyer sınavıyla uzmanlığını alan öğretmenlere göre daha olumludur. Bu sonuç, Kaya'nın (2007) araştırmasında bulmuş olduğu, lisansüstü eğitim yapanların kariyer sahibi olmaları gerektiği bulgusuyla da örtüşmektedir. Ancak, yeni sistemin öğretmenleri lisansüstü eğitime yönlendirmesine ilişkin olarak Turan'ın (2007) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin konuyla ilgili olarak tutumlarının kararsızlık düzeyinde olduğu görülmektedir.

Açık uçlu sorular aracılığıyla öğretmenlikte kariyer sisteminde içerik ve ölçüt açısından işe koşulması gerekenler olarak listelenen, sınav puanı, kıdem, başarı, araştırma, lisans üstü eğitim, kariyer vb. hususlar, Tekişik (1989), Akçay (2005) ve Yazıcıoğlu'nun (1989) sistemin işlevsel hale gelmesi adına önerdikleriyle de örtüşmektedir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara paralel olarak, yeni kariyer sistemine ilişkin eleştiriler olsa da sistemin olgunlaştırılmasına gereksinim duyulmaktadır. Sistemin daha nitelikli ve nesnel duruma getirilebilmesi bakımından KBYS dışında uygulanan ölçütlerin de daha nesnel özelliklerle donanık kılınması gerekir. Kariyer sisteminde sınav olmalıdır, ancak içerik itibarıyla alan bilgisi daha ağırlıklı hale getirilmelidir.

Kariyer sistemi, öğretmenlerce şu anki görüntüsüyle daha çok ekonomik boyutuyla algılandığından, sistemin öğretmenlere ve ülke eğitim sistemine getirileri konusunda öğretmenler Milli Eğitim İl/İlçe Müdürlükleri aracılığıyla aydınlatılmalıdırlar. Kariyer sisteminin veliler, öğretmenler ve

okul toplumunu oluşturan diğer bireylere bu sistemin anlatılması ve bakanlığın uzmanlık ve başöğretmenlik kariyerleri için daha açık bir görev tanımına gidilmesi uygun olabilir. Uzman öğretmenlik ve başöğretmenlikte belli bir kotanın olması öğretmenlerce yadırganmaktadır. Dolayısıyla, tıp camiasında da olduğu gibi çalışan, başarılı olanların bu sistemden yararlanabilmesi için önlemler alınmalıdır.

Bu araştırma, Bakanlıkça 2006'dan itibaren uygulamaya konan öğretmenlikte kariyer sisteminin bir gereği olarak KBYS'na girmiş veya Yüksek Lisans yaparak uzman öğretmen olmuş öğretmenlerin KBYS ve kariyer sistemiyle ilgili düşüncelerini ortaya koymaya çalışmıştır. Türkiye çapında yapılacak geniş bir çalışma öğretmenlerin sistemle ilgili algılarını ortaya koymak bakımından önemli olabilir. Her ne kadar bu ankette, bazı açık uçlu sorular yoluyla sınırlı da olsa derinlemesine bilgi elde edilmeye çalışılsa da, konuyla ilgili yapılacak araştırmalar nitel araştırma verilerinden de yararlanmalıdır. Böylece sistem hakkında karar vericiler, okul yöneticileri ve müfettişlerin görüşlerine de başvurulması ve kariyer sisteminin etkilerinin araştırılması büyük yarar sağlayabilir.

Summary

The New Era requires people who work in the field of education to be equipped with skills like questioning, problem solving, creative thinking, learning how to learn, displaying flexibility and being technologically literate (Borich, 2000; Burden and Byrd 1999; Büyükarağöz, 1998; Cruickshank, Jenkins and Metcalf, 2003; Edwards and Knight, 1994; Ertuğrul, 2000; Jensen and Kiley, 2000; Kınca, 1997; Moore, 2005; Sadker and Sadker, 2003). These skills are thought to increase the quality of education.

Decision makers use different approaches in enhancing the quality of teaching profession. One of the current quality enhancement attempts in the National Education system is newly introduced Teacher Career Ladder System (Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi: KBYS). As the system has newly been established, literature review hasn't revealed many studies thoroughly carried out in Turkey. Teacher unions and some non-governmental organs objected to the teaching career testing system since this system could bring about inequality between teachers. However, prior to this research, a considerable number of teachers commented positively on the new teaching career testing system during informal conversations. Therefore, it was of great importance to describe the perceptions of teachers who had taken the test and were extended the "expert/master teachers" status.

The purpose of this research is to investigate the perceptions of "master teachers" about the new career system (KBYS, in Turkish) in the light of different variables. The research questions to be answered were as follows:

1. What are the perceptions of master teachers about the new career system?
2. Is there any significant difference in master teachers' perceptions about KBYS in terms of gender?
3. Is there any significant difference in master teachers' perceptions about KBYS in terms of the fields they teach?
4. Is there any significant difference in master teachers' perceptions about KBYS in terms of in-service training variable?
5. Is there any significant difference in master teachers' perceptions about KBYS in terms of experience variable?
6. Is there any significant difference in master teachers' perceptions about KBYS by ways of gaining the status "master" teacher?

Method

This research is based on a cross-sectional survey model. According to Fraenkel and Wallen (1996), survey is a way of collecting data from a sample in order to describe some aspects or characteristics through asking questions.

Within the frame of this research, a questionnaire was devised and after expert opinions, and piloting, some items were deleted or changed. The population consisted of the voluntary teachers (and schools) having the “master-teacher” degree working in the schools in the center of Erzurum. Sample schools were selected according to TUIK (Turkish Statistical Institute) sociological-statistical data, representing upper, medium and lower socio-economic levels. As the research was on voluntary basis, 102 master teachers from 13 elementary schools and 7 high schools were included.

As commonly known, KBYS is quite a new system introduced and administered by The Ministry of National Education. The literature review yielded only a limited number of studies about the system. Therefore, firstly some schools in Erzurum were visited and some master-teachers were informally interviewed. Then, the first draft of the questionnaire was generated and the items to be included in the questionnaire were identified.

The questionnaire consisted of 23 likert type items. Upon gathering expert opinions, it was piloted with 10 master-teachers. Piloting helped clarify ambiguous or incomprehensible instructions and prevent any weaknesses to be encountered during the administration of the questionnaire. The returned questionnaires were analyzed using SPSS 15.0 and descriptive and inferential statistics, such as “t-test, ANOVA” (Sowell, 2001; Suter, 2006) were used in disseminating the data collected. Open ended questions in the questionnaire also helped to gather qualitative data with flexible and exploration-based responses from the participants (Johnson and Christensen, 2004; Suter, 2006).

Results

44 male and 58 female teachers (n=102) responded to the questionnaire. 79 (%77.5) were classroom teachers and 23 (%22.5) were those teaching in specific fields. It was found that 32 (%31.4) teachers had participated in an in-service training program before, but 70 (%68.6) had not.

The descriptive results also showed that only five teachers (%5) had obtained the “master-teacher” degree because they had a graduate diploma in education, and that other teachers earned this degree as they succeeded in the exam the Ministry of Education gave, and met the other criteria.

The mostly agreed item by the teachers were “the new career system should contain more objective criteria (\bar{X} =4,25) and “field related questions should be asked in career examination” and “it is right to earn career through such a system” (\bar{X} =3,75). Besides, the new system seemed to be motivating and activating for the teachers. Very few teachers stated that the system is inadequate to acknowledge teachers as “master”. However, many teachers

agreed on the idea that having a career in teaching profession changed nothing, except for a very small pay rise.

%72.6 of the teachers were in favor of such a career testing system. They also stated that considering seniority as a criterion in career shifting system was to be appreciated. Some teachers also stated that they applied for the career shifting system exam because of financial reasons since the system also allows a small contribution to their salaries. Half of the teachers stated that they took the exam to gain a credible status in the teaching profession. However, only a small number of teachers stated that this system could provide a distinguished status for them in the society. Most of the teachers also thought that being successful in this exam was not an indication of how successful they were in the teaching profession.

The t-test results showed that there was no significant difference in the opinions of the master-teachers about KBYS in relation to their gender and field of teaching. There was statistically difference in the opinions of the master-teachers about KBYS in relation to their participation in an in-service training program in favor of the participated ones, and the teachers who had graduate degrees. Lastly, ANOVA results also showed that the most experienced teachers (20 years +) were the last in accepting that the new career system should contain more objective criteria.

Open ended questions also helped to get more reliable in-depth data about teachers' opinions about the career exam. The teachers were asked about the criteria that should be included in KBYS. Following results that seemed to be relevant were derived from the open-ended questions:

Criterion / Number of Teachers
Knowledge of the subject matter and professional capability / (47)
Being researcher, innovator and having computer & language skills (42)
Performance/ (34)
Employment record and professional experience / (25)
Social activities / (19)
Communication skills / (12)
Achievement of the class they teach / (12)
Scientific and professional publications / (6)
In-service training background / (5)
Being knowledgeable about official regulations and laws / (5)
Having a diploma from a graduate institution / (2)
Parents' assessment / (3)

Despite several teachers who thought in the opposite way, %60.5 (n=52) of the 86 teachers who responded to the open ended questions stated that such a testing system leading to a career shift would also be beneficial.

Conclusion and Implications

In accordance with the findings of Laçın (2006) who conducted a thesis study related to the perceptions of elementary teachers about KBYS, in this study the “master-teachers” think that KBYS should be based on more objective conditions or criteria. The finding related to ‘knowledge of subject matter should be assessed thoroughly’ was similar to the findings of Dağlı’s (2006) study conducted on teachers with regard to KBYS. The findings indicate that teachers are moderate in stating that KBYS is not just enough for calling themselves “master-teacher”. However, besides the testing system, a performance appraisal system is needed to generate a career system, as was concluded in the research carried out by Kocakaya (2006). Teachers are also not very knowledgeable about either the testing or career system. This finding also confirmed Kocakaya’s (2006) and Turan’s (2007) studies stating that teachers were not well-informed about the exam that it would lead them to a professional teaching career. However, most of the teachers were aware of the fact that testing and career system provided teachers with an extra motivational appeal.

It can be concluded that KBYS should continue, but be based on more objective criteria, and the subject matter should be the core of the questions in the exam. This system should be introduced to teachers, administrators, students and also parents by the inspectors or education directorates in provinces. As the quota system is not favorable, all successful teachers should be acknowledged and appointed as “master-teachers” in schools.

Kaynaklar / References

- Akçay, R. C. (2005). Öğretmenlik mesleğinin kariyer yönetimindeki değişimlerden kaynaklanan sorunları ve bir kariyer sistemi modeli. *Eurasian Journal of Educational Research*. 18, ss. 17-27.
- Borich, G. D. (2004). *Effective teaching methods*. NJ: Pearson.
- Burden, R. P. ve Byrd, D. M. (1999). *Effective teaching* (2. baskı). Needham Heights: Allyn&Bacon.
- Büyükkaragöz, S., (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Konya: Mikro Yay.
- Çakıroğlu, A. (2005) Öğretmen yeterlikleri ve kariyer basamakları, www.fedu.metu.edu.tr/documents/AliCakiroglu.ppt adresinden 07.07.2008 tarihinde indirilmiştir.

- Çelikten, M. (2006). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5CMustafa%20%C3%87E%C4%B0KTEN%5C%C3%87EL%C4%B0KTEN,%20MUSTAFA.pdf adresinden 04.07.2008 tarihinde indirilmiştir.
- Cruikshank, D. R., Jenkins, D. B. ve Metcalf, K. K. (2003). *The act of teaching*. New York: McGraw Hill.
- Dağlı, A. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri*. XV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri, 13-15 Eylül 2006, Muğla.
- Değirmencioğlu, C.(1997). Eğitime bilimsel yaklaşım. (Ed. Leyla Küçükahmet) *Eğitim Bilime Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları, 1-17.
- Edwards, A. ve Knight, P.(1994) *Effective early years education*. Buckingham: Open University.
- Ertuğrul, H.(2000). *Öğretmenin başarı kılavuzu*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (1996). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw Hill.
- Jensen, R. A. ve Kiley, T. J. (2000). *Teaching, leading, and learning*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2004). *Educational research* (2. Baskı). Boston: Allyn&Bacon.
- Kaptan, S. (1982). Öğretmenler gününün yıldönümünde eğitim bilimi ve öğretmenlik mesleği, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 7(72), (10–13).
- Kıncal, R. Y. (1997). *Eğitim bilimine giriş*. Erzurum: Eser Ofset.
- Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler tarafından algılanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Laçın, N. (2006). *İlköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri: Kütahya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- MEB (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme kılavuzu*. Ankara.
- Mertler, C. A ve Charles, C. M. (2005). *Educational research*. Boston: Pearson Educ. Inc.
- Moore, K.D. (2005). *Effective instructional strategies*. CA: Sage Publications.
- Seferoğlu, S. (1999). *Hizmet içinde meslekî gelişim ve uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması. Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, (103-111). Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı. Balgat-Ankara, Aralık 1999, No:20. İstanbul.
- Sowell, E. J. (2001). *Educational research*. New York: Mc Graw-Hill.
- Suter, N, W. (2006). *Introduction to educational research*. Thousands Oak, CA: SAGE Pub.

Kerim Gündoğdu & Emine Kızıltaş

- Şenel, H. G. ve ark. (2004). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15, ss. 99-109.
- Öztürk, C. (1996). *Atatürk devri öğretmen yetiştirme politikası*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yay.
- Tekışık, H. H. (1989). Öğretmen Yetiştirme Danışma Kurulu Toplantısı. G. Karagözoğlu, ve N. Bilgen, (Ed.), *Hizmetiçi eğitimi*, (s.s.181-184). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Tekışık, H. H.(2004). Bilgi çağı ve bilgi toplumunda öğretmenlik, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Ankara (7)
- Turan, B. (2007). *Öğretmenlerin çalışma statülerine göre yeterliliklerinin incelenip, öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmelerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Türk, E. (1999). *Türk eğitim sistemi*. Ankara: Nobel.
- Wolcott, H. F. (1990). *Writing up qualitative research* (2. baskı). Londra: SAGE

İletişim/Communication:

Yrd. Doç. Dr. Kerim GÜNDOĞDU
Atatürk Üniversitesi, K.K. Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Yoncalık Yerleşkesi, 25240
Erzurum
E-mail: kerim@atauni.edu.tr
gundogduk@gmail.com

Alındığı tarih/Received: 04/03/2008

Düzeltilme/Revision: 07/08/2008

Kabul/Approved: 07/08/2008